

Latar Belakang

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan instansi. Berhasil atau tidaknya instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap instansi perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi instansi dan bagaimana caranya agar pegawai tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan instansi perlu memotivasi pegawainya. Salah satu caranya adalah dengan target promosi pegawai. Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau instansi.

Dengan adanya target promosi, pasti pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen instansi sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (*kesetiaan*) pada instansi. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam meningkatkan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara objektif. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, maka instansi akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan instansi seperti: ketidakpuasan pegawai, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja; kurangnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah-masalah pemogokan kerja.

Untuk dapat memutuskan imbalan yang sepenuhnya diberikan kepada seorang pegawai atas hasil kerjanya, maka instansi harus memiliki sesuatu sistem balas jasa yang tepat.

Mekanisme untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik ia telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga instansi dapat menetapkan balas jasa yang pantas atas prestasi kerja tersebut.

Penilaian prestasi kerja juga dapat menggunakan instansi untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang pegawai. Dari hasil tersebut, instansi dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan instansi. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi kepangkatan para pegawainya. Akan tetapi tidak semua pegawai suatu instansi dapat dipromosikan. Prinsip "*The right man in right place*" harus dipenuhi agar instansi dapat berjalan dengan efisien dan efektif.

Kewajiban pegawai pada umumnya ditentukan dalam surat keputusan pimpinan organisasi tentang pengangkatannya, baik yang menyangkut jabatan atau kedudukan maupun sistem upah yang berlaku baginya. Kewajiban yang dilaksanakan dengan sebaik-baiknya oleh pegawai merupakan bahan pertimbangan utama untuk memperoleh penghargaan dari pimpinan organisasi berupa promosi. Pelaksanaan promosi dalam organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan untuk dipromosikan, yaitu prestasi kerja dan senioritas. Para pegawai akan berhenti melaksanakan kewajibannya apabila mengetahui bakat, pengetahuan, tenaga pikirannya di kuras habis untuk organisasi tanpa mendapatkan imbalan dan penghargaan.

Untuk lebih mengembangkan peran ini, pembangunan aparatur pemerintah di arahkan agar meningkatkan kualitas aparatur untuk lebih bersikap arif dan bijaksana serta berdedikasi yang tinggi terhadap pengabdian, sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat

secara optimal. Demikian bahwa keberadaan aparat/pegawai sebagai satu kesatuan dalam perangkat pemerintahan daerah yang telah di atur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 tentang pokok-pokok kepegawaian di mana di jelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah:

Setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau di serahi tugas lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitasnya agar memiliki tingkat kedisiplinan sehingga dapat memberikan pelayanan secara maksimal sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Pegawai penuh dengan potensi yang dapat dikembangkan melalui berbagai cara antara lain, pendidikan, diklat, pertemuan ilmiah dan lain-lain melalui pelaksanaan promosi. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan pegawai yang mempunyai rasa tanggung jawab, keterampilan, kemampuan untuk melaksanakan kewajiban, serta pekerjaannya dengan baik.

Pelaksanaan promosi tentunya harus mengacu pada beberapa teori, sebagai acuan untuk meningkatkan minat atau motivasi pegawai serta meningkatkan produktivitas kerjanya dalam melaksanakan kewajiban dengan baik agar dapat dipertimbangkan oleh pimpinan untuk di promosikan pada suatu organisasi.

Ada tiga motif yang mampu meningkatkan minat para pegawai untuk melaksanakan kewajibannya dengan baik berdasarkan Teori McClelland dalam Saksono (1997:93), yaitu:

- a. Motivasi berprestasi, adalah dorongan untuk mencapai sukses dalam berkompetensi dengan standar sendiri, selalu berusaha meningkatkan kemampuannya dalam mewujudkan cita-citanya.
- b. Motif berkuasa, adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain.
- c. Motif afiliasi, adalah dorongan untuk bersahabat untuk diterima orang lain dan bersatu.

Dalam kehidupan organisasi terutama di Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa dan Kelurahan Sulawesi Selatan motif berkuasa dalam motif afiliasi mempunyai kelemahan. Jika penyebab tersebut tidak ada lagi, prestasinya akan menurun. Motif berprestasi adalah motif terbaik karna sesuai dengan naluri manusia yang selalu ingin memperoleh kemajuan.

Setiap pegawai di instansitentunya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dan prestasinya. Sehingga bisa mendapatkan jenjang karir yang bagus sesuai idamannya. Kemampuan yang handal dan menunjang perkembangan instansi, tentunya akan membuat seseorang mudah mendapatkan promosi kepangkatan yang lebih tinggi dari posisi sebelumnya. Promosi kepangkatan juga diberikan instansi dalam rangka memberikan penghargaan atas prestasi tertentu.

Persepsi pegawai tentang proses pelaksanaan promosi kepangkatan di Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa dan Kelurahan Sulawesi Selatan masih sering mengalami hambatan-hambatan seperti kebijakan pimpinan terhadap pelaksanaan promosi yang tidak lepas dari unsursubyektif, komunikasi yang kurang diantara pegawai, dan masalah waktu atau kesempatan pegawai dalam memenuhi persyaratan untuk dipromosikan. Melihat permasalahan tersebut, maka penerapan syarat-syarat promosi perlu dipantau melalui pengawasan oleh pejabat yang berwenang. Hal ini yang mendorong dan melatar belakangi diadakannya penelitian yang mengangkat masalah “Persepsi Pegawai tentang Proses Pelaksanaan Promosi Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa dan Kelurahan Sulawesi Selatan”.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa dan Kelurahan Sulawesi Selatan tentang proses pelaksanaan promosi kepangkatan Pegawai Negeri Sipil tergolong sangat efektif. Dalam hal ini syarat-syarat kenaikan pangkat berada pada kategori sangat efektif dilihat dari indikator surat pengantar dari instansi, foto copy SK pengangkatan Pertama, foto copy SK terakhir, foto copy KARPEG, foto copi ijazah terakhir, foto copy SKP 2 (dua) tahun terakhir dan rekapitulasi daftar hadir 1 (satu) tahun terakhir. Selanjutnya proses kenaikan pangkat berada pada kategori sangat efektif, hal ini berdasarkan indikator mengikuti prosedur yang ada, mengikuti atau meneliti berkas, tepat waktu, kelancaran dan ketertiban dan tidak adanya hambatan.